Der Tarifvertrag als Rechtsquelle.

Auszug

aus einer Schrift zur Erlangung der juristischen Doktorwürde bei der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Schlesischen Friedrich Wilhelms-Universität zu Breslau

vorgelegt von

Berthold Becker.

Breslau 1921.

Druck der Breslauer Genossenschafts-Buchdruckerei, E. G. m. b. H.

Gedruckt mit Genehmigung der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Schlesischen Friedrich Wilhelms-Universität zu Breslau.
Berichterstatter: Professor Dr. Bruck.

Einen Markstein in der Entwicklung der rechtlichen Behandlung des Tarifvertrages, insbesondere der Frage, ob der Tarifvertrag als Rechtsquelle aufzufassen ist, bildet die Verordnung des Rates der Volksbeauftragten vom 23. Dezember 1918.

Vor dieser Verordnung wurde im allgemeinen, sowohl in Theorie wie in Praxis, der Tarifvertrag als schuldrechtlicher Vertrag aufgefaßt. Abgelehnt wurde das Prinzip der Unabdingbarkeit, welches besagt, daß Vereinbarungen eines Einzelarbeitsvertrages, die von den Bestimmungen eines Tarifvertrages abweichen, unwirksam sein sollen. Dieses Prinzip ist in der oben erwähnten Verordnung gesetzlich festgelegt. Danach ist der Tarifvertrag kein schuldrechtlicher Vertrag mehr. Sein Gegenstand ist nicht eine Leistung. Nicht das Ob, sondern das Wie wird nach Lotmar Gegenstand des Tarifvertrages. Vielmehr werden in ihm Rechtsnormen aufgestellt. Der Tarifvertrag wird zur Rechtsquelle.

Zu welcher Art von Rechtsquellen er zu rechnen ist, ist verschieden zu beurteilen, je nachdem man seine Wirkungen auf die am Abschluß Beteiligten ins Auge faßt oder darüber hinaus auch seine Wirkungen auf Außenstehende.

Zunächst die Wirkungen auf die Beteiligten. Der Tarifvertrag ist nicht dem eigentlichen Gesetzesrecht zuzuzählen. Dazu gehört er nur, wenn er auf Grund des § 2 oben erwähnter Verordnung vom Reichsarbeitsamt für allgemein verbindlich erklärt worden ist, in welchem Falle dann eine Rechtsverordnung vorliegt. Den Gegensatz von formellem und materiellem Gesetzesrecht kann man nicht zu einer Einordnung des Tarifvertrages verwerten, weil zu dem formellen Gesetzesrecht auch Verwaltungsakte gehören, diese Einteilung also nur für eine Abgrenzung vom Verwaltungsrecht Bedeutung haben kann. Der Gegensatz zu dem

unmittelbaren, von den obersten staatlichen Organen geschaffenen Gesetzesrecht ist das mittelbare Gesetzesrecht. Dazu gehören die Rechtsverordnungen, die Autonomie und der Tarifvertrag. Denn bei diesem entstehen die Rechtsnormen nicht durch die Vereinbarungen der Parteien allein, sondern durch die Kraft des dahinterstehenden Gesetzes. Man kann also nicht von vereinbartem Recht sprechen, und dies neben Gesetzes- und Gewohnheitsrecht als dritte Art von Rechtsquellen hinstellen. Der Tarifvertrag ist also keine besondere Art der Rechtsquellen, sondern nur eine Unterart des Gesetzesrechts.

Auch kann man den Tarifvertrag nicht zur Autonomie rechnen, da er grundsätzlich nur Wirkungen ausübt auf die am Abschluß Beteiligten, während die Autonomie auch auf Außenstehende wirken kann.

Betrachtet man die Wirkungen des Tarifvertrages auf Außenstehende, so findet man, daß er wegen der Häufigkeit der darauf fußenden Einzelarbeitsverträge besonders geeignet ist, Verkehrssitten auszubilden, wenn er nicht schon Ausdruck einer Verkehrssitte ist. Und ist schon für gewöhnlich der Übergang von der Verkehrssitte zum Gewohnheitsrecht ein leichter, so ist das in besonderem Maße der Fall beim Tarifvertrag. Schwierigkeit bereitet nur die Feststellung, ob noch eine Verkehrssitte vorliegt, oder ob sich schon Gewohnheitsrecht gebildet hat. Das erstere ist der Fall, wenn die Übung nur auf Zweckmäßigkeitsgründen beruht, ein Gewohnheitsrecht dagegen ist entstanden, wenn sich die opinio necessitatis eingestellt hat. Dann kann man den Tarifvertrag als Fall des geschriebenen Gewohnheitsrechtes ansprechen, ähnlich den in Deutschland rezipierten Justinianischen Gesetzbüchern.